



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

RESOLUCIÓN No. 337-1100

( 23 JUL 2025 )

**POR MEDIO DEL CUAL SE RECONOCE EL ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO  
2025-2026 REALIZADO ENTRE LA ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE  
TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD  
INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS ANTHOC Y SINDICATO NACIONAL  
DE TRABAJADORES DE SALUD DEL HUILA SINTRASALUDH Y LA E.S.E CARMEN  
EMILIA OSPINA –NEIVA.**

La Gerente (E) de la Empresa Social de Estado Carmen Emilia Ospina, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

**CONSIDERANDO**

Que acuerdo colectivo se suscribió en desarrollo del derecho fundamental a la negociación colectiva consagrada en los artículos 39, 53, 55 y 56 de la Constitución Política de Colombia, conforme con los convenios internacionales suscritos por el Estado colombiano, en especial los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, debidamente ratificados, así como en el marco normativo previsto en el Decreto 160 de 2014, modificado por el Decreto 243 de 2024, y demás disposiciones que rigen las relaciones laborales en el sector público.

Que la Empresa Social del Estado CARMEN EMILIA OSPINA de Neiva reconoce a las organizaciones sindicales ANTHOC Seccional Huila y SINTRASALUDH como legítimas representantes de los empleados públicos afiliados a las mismas, y manifiesta su voluntad de mantener una relación armónica y respetuosa con dichas organizaciones, en el marco del diálogo social y la concertación.

Que el objeto del acuerdo colectivo es el de mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y reglamentarias de los empleados públicos al servicio de la ESE, en aplicación del principio de favorabilidad y no regresividad, en virtud del cual, en caso de duda o conflicto normativo, se aplicará la norma más favorable al trabajador, en su integridad y no de manera parcial, tal como lo prevé el artículo 53 de la Constitución Política.

Que las partes acordaron que los beneficios establecidos en este instrumento se aplicarán a los empleados públicos que integran la planta global de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, incluyendo aquellos que se encuentren en carrera administrativa y en provisionalidad. Así mismo, los actos administrativos que se requieran para la implementación del acuerdo serán expedidos por la administración en los términos aquí previstos.

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

Que, para el desarrollo de la negociación, la Gerencia de la ESE designó formalmente a sus representantes con poder decisorio, mientras que las organizaciones sindicales ANTHOC y SINTRASALUDH designaron a sus negociadores y asesores conforme a los principios de autonomía sindical y representatividad. La ESE garantizó a los representantes sindicales el derecho al permiso sindical remunerado durante todo el proceso de negociación, en los términos establecidos por la ley y los decretos reglamentarios.

Que en virtud de lo anterior,

## **RESUELVE**

**PRIMERO:** Reconocer los alcances y efectos del acuerdo colectivo suscrito entre la ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS ANTHOC Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DEL HUILA SINTRASALUDH Y LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA –NEIVA.

A continuación, se transcribe el texto del acuerdo colectivo:

### **CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES INICIALES**

#### **ARTÍCULO 1º: – NATURALEZA Y ALCANCE DEL ACUERDO:**

El presente instrumento constituye un Acuerdo Colectivo de Trabajo, suscrito entre la Empresa Social del Estado CARMEN EMILIA OSPINA de Neiva y las organizaciones sindicales ANTHOC Seccional Huila y SINTRASALUDH, en desarrollo del derecho constitucional a la negociación colectiva, y será de obligatorio cumplimiento para las partes, durante su vigencia. El Acuerdo aplica a todos los empleados públicos de la planta global de la ESE, tanto de carrera como en provisionalidad, afiliados a las organizaciones sindicales mencionadas o que se afilien durante la vigencia del presente acuerdo.

#### **ARTÍCULO 2º. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN:**

Son partes del presente pliego único de solicitudes por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH y quienes con posterioridad se vinculen a ellas indistintamente de la Organización Sindical teniendo en cuenta la continuidad de su afiliación, siendo obligación de la administración producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado y en todo caso para acceder a los beneficios consagrados durante la vigencia del presente acuerdo. El ámbito de aplicación de este Acuerdo se circunscribe a los empleados públicos que



integran la planta global de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, incluyendo a los funcionarios de carrera administrativa y en provisionalidad.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de tres (3) negociadores y dos (2) asesores si es el caso.

Para el desarrollo de esta negociación las Organizaciones Sindicales ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH designarán a tres (3) negociadores y dos (2) asesores por cada organización sindical.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** *Teniendo en cuenta la autonomía sindical y en común acuerdo las organizaciones sindicales decidieron que durante el proceso de negociación colectiva ser representados por tres (3) negociadores y dos (2) asesores por cada organización sindical.*

## CAPÍTULO SEGUNDO PERMISOS PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS

### ARTÍCULO 3º: PERMISOS SINDICALES:

- A) PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO: Los negociadores y asesores por parte de ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH dispondrán de permiso sindical, de conformidad con la Ley 584 del 2000, el artículo 2º del Decreto 2813 de 2000 y del Decreto 160 de 2014 (modificado por el decreto 0243 de 2024) y Decreto 720 de 2024, durante todo el tiempo que duren las discusiones de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego. Los permisos sindicales durante el tiempo que dure la negociación se concertaran en la primera mesa de negociación.
- B) PARA ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá permiso remunerado a los Empleados Públicos elegidos y/o delegados por las Organizaciones Sindicales, para asistir a Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, Asambleas Departamentales Ordinarias y Extraordinarias, eventos regionales y Nacionales donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud y/o asuntos sindicales ; pasajes terrestres y/o aéreos de ida y regreso con el respectivo viático, la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA apropiara los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral Colectivo.



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Como lo establece el Decreto 720 de 2024 y aquellos que lo modifiquen, complementen y adicionan. La ESE reconocerá viáticos y pasajes terrestres y/o aéreos hasta por dos miembros por cada organización sindical. PARÁGRAFO: Para los eventos regionales y nacionales donde se traten asuntos relacionados con las problemáticas en salud y/o temas sindicales, la entidad reconocerá viáticos y pasajes terrestres y/o aéreos para dos (2) eventos regionales y nacionales al año y para dos (2) delegados por cada organización sindical que suscribe el acuerdo.

#### **ARTÍCULO 4º PERMISOS REMUNERADOS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

- Enfermedad de un hijo y/o hijastro, padres, cónyuge y/o compañero permanente, hasta el límite de los días de descanso remunerado contemplados en el Decreto 648 de 2017 y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.
- Ante enfermedad catastrófica o de larga data se otorgará al empleado el teletrabajo, trabajo en casa o cualquiera de las modalidades legalmente autorizadas que permita dar cuidados en casa a su familiar.
- Cuando alguna de las personas relacionadas anteriormente no requiera hospitalización, según el criterio médico evidenciado necesita cuidados o una atención personalizada, se concederá permiso por tres (3) días hábiles, pudiendo prorrogarse hasta por dos (2) días hábiles, este último tiempo será compensado por el empleado público.
- Permisos para asistir a citas médicas del servidor con sus padres, hijos y/o hijastros menores, dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, a los empleados públicos se les otorgaran los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus padres, hijos y/o hijastros menores dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad.
- Permiso para asistir a las ceremonias de graduación de su cónyuge y/o compañero permanente, hijos y/o hijastros, un (01) día si la ceremonia se celebra dentro del municipio, dos (02) días si es dentro del mismo departamento sede de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA y tres (03) días en caso de que la ceremonia sea fuera del departamento.
- Permiso para ejercer el derecho al sufragio (votaciones electorales) concederá permiso correspondiente a un turno de 6 horas laborales como compensación por el derecho al sufragio, previamente comprobado con certificado electoral.
- Permiso de tres (3) días al empleado público que acredite haber contraído nupcias matrimoniales.
- Permiso hasta por tres (3) días Cuando surjan necesidades y/o diligencias personales debidamente justificadas, sin transgredir la privacidad del empleado público.
- tendrán derecho a un día hábil completo de descanso por motivo de su cumpleaños, a disfrutarlos dentro de los treinta (30) días hábiles de ocurrencia del mismo.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



- Igualmente dará alcance al Decreto 1083 de 2015 y modificado por el decreto 648 de 2017, que establece que la calamidad doméstica constituye una *justa causa* para la concesión del permiso remunerado en los siguientes casos:
- Daño o afectación considerable de la vivienda causados por la naturaleza (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) hasta por tres (3) días hábiles.
- Conceder a los Empleados Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.; cuando los hechos se produzcan fuera del municipio de Neiva y/o del departamento tres (3) días adicionales como permiso remunerado.
- En caso de fallecimiento de Tíos y Sobrinos la institución concederá un permiso remunerado justificado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Cuando un empleado(a) público (a) se encuentre disfrutando de sus vacaciones y se presente cualquiera de las situaciones contempladas en la ley para su interrupción como el fallecimiento de un familiar que da lugar a la licencia por luto o una calamidad doméstica, este informará de la ocurrencia del hecho al jefe inmediato y/o Talento humano para que se surta el proceso administrativo por el cual se interrumpa la misma.

#### **ARTÍCULO 5º INCENTIVO AL PERSONAL EN FECHAS ESPECIALES:**

En cumplimiento de lo establecido en la ley 1361/2009 modificada por la ley 1857/2017 relacionadas con la protección de la familia y el fortalecimiento del núcleo familiar del trabajador la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA establece los siguientes incentivos especiales.

Trabajo anticipado de reposición de tiempo para disfrutar de descanso y compartir con la familia, Previa reposición de tiempo incrementando el horario habitual, por ende la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, concederá permisos por los días laborados programados de la siguiente manera para cada anualidad:

2025

- Semana Santa los días lunes martes y miércoles (abril 14,15 y 16)
- Actividades culturales propias de la región los días jueves y viernes (junio 26 y 27)
- Navidad los días miércoles y viernes (diciembre 24 y 26)
- Año nuevo los días miércoles y viernes (diciembre 31 y 02 de enero 2026)



CARMEN EMILIA OSPINA  
*Salud humana y dignidad*

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

[www.esecarmenemiliaospina.gov.co](http://www.esecarmenemiliaospina.gov.co)

2026

- Semana Santa los días lunes martes y miércoles (marzo 30 y 31, abril 01)
- Actividades culturales propias de la región los días jueves y viernes (junio 25 y 26)
- Navidad los días miércoles y jueves (diciembre 23 y 24)
- Año nuevo los días miércoles y jueves (diciembre 30 y 31)

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Mientras se surte la negociación sindical en la vigencia 2027, se respetarán los mismos días hábiles en las fechas especiales.

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá Incentivo Institucional a los Empleados Públicos afiliados a las organizaciones sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH consistente en permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un año de Servicio, según lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005 y el Plan de Incentivo Institucional; en uno de los rangos y por el número de días hábiles que se señalan en la siguiente tabla:

DE CINCO A NUEVE AÑOS (2 DIAS)

DE DIEZ A CATORCE AÑOS (3 DIAS)

DE QUINCE A DIECINUEVE AÑOS (4 DIAS)

DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE (5 DIAS)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La solicitud de permiso por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato único de novedades de personal, previamente informado, con visto bueno del jefe de la dependencia, quien será el encargado de remitirlo a la Oficina de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral.

En atención a la Ley 1960 del 27 de Junio 2019 (por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones), en el artículo 3: “profesionalización del Empleado Público, los empleados públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de Carrera Administrativa”; atendiendo las intensidades horarias que fortalezcan la hoja de vida del empleado público en la evaluación de la misma y ser tenida en cuenta en los procesos de Encargos y Concursos de acuerdo a las necesidades y al presupuesto asignado.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



La Ley 1952 del 28 de Enero de 2019 (deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario), Título IV, Capítulo I, ARTÍCULO 37, expresa como derecho de todo servidor público: “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”,

- La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA facilitara a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados, Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula, En caso de capacitación virtual o a distancia se otorgarán permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.
- Para las capacitaciones que La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA programe, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio, sin embargo, para el personal que labora por sistema de turno la institución realizara un cronograma de acuerdo a su agenda de trabajo o se dará compensatorio posterior a la ocurrencia del mismo.

### CAPÍTULO TERCERO NORMAS GENERALES Y ESPECÍFICA

#### ARTÍCULO 6° FUERO:

- A) SINDICAL. Se denomina “Fuero Sindical” la garantía de que gozan trabajadores o funcionarios de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo. Dicho fuero se aplicará en esta entidad en los términos del artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo.
- B) CIRCUSTANCIAL es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados de no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva y su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

PARÁGRAFO: Se reconocerá el fuero sindical a quienes hagan parte de las directivas departamentales, subdirectivas Municipales y comités Institucionales.

#### ARTÍCULO 7°. PRINCIPIOS:

7.1 OBLIGATORIEDAD. Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral Colectivo quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales y quienes a futuro se vinculen, dando aplicabilidad al artículo 3 del capítulo primero.

**7.2 FAVORABILIDAD.** En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la jurisprudencia Constitucional, en caso de duda sobre la aplicación de las fuentes formales del derecho y del Acuerdo Laboral Colectivo, se aplicara la que resulte más favorable al empleado público, la primacía de la realidad sobre la formalidad y de la situación más favorable a los empleados que laboren y estén afiliados a ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, al servicio de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, a quienes se aplica el acuerdo laboral Colectivo, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral Colectivo implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

**7.3. DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS.** Los derechos y garantías prestacionales constituyen derechos adquiridos y son irrenunciables.

Del mismo modo son irrenunciables los derechos consagrados en la Legislación preexistente, tales como los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, 1950 de 1973, 1042 y 1045 de 1978, en las Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, 1562 de 2012, Sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014 modificado por el Decreto 0243 de 29 febrero de 2024, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicionen; además se incluyen aquellos derechos obtenidos mediante fallos de tutela, demandas y demás acciones legales que hayan interpuesto.

#### **ARTÍCULO 8º: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:**

La Administración de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA suscribirá en un plazo máximo de tres (3) meses, con las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, un Pacto por el Trabajo Libre y Decente, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente, en especial lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1429 de 2010 y el Convenio 87 de la OIT. Este pacto deberá contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Colectivo Laboral, buscará la formalización laboral cuyo único objetivo será establecer una planta de personal definitiva.



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

- Para establecer la planta de personal se tendrá en cuenta la rentabilidad social, las condiciones de atención y hospitalización, cobertura, estándares internacionales de personal profesional, técnico y asistencial en las áreas de salud para la atención de pacientes, niveles de especialización, estabilidad laboral de sus empleados y el acatamiento a las normas de administración de personal. En todo caso, las actividades y funciones permanentes serán prestadas con personal de planta que legalmente se encuentra establecido en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y las Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012.
- Realizados los ajustes a estudios de cargas laborales efectuados en vigencias anteriores, se procederá a vincular el personal requerido de acuerdo a la modalidad contractual legal que corresponda.
- Este acuerdo deberá formalizarse dentro del plazo establecido, con el objetivo de fortalecer la estabilidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el marco de la legalidad y el respeto por los derechos de los trabajadores.

**PARÁGRAFO:** LEY 2117 DE 2021 (julio 29) Diario Oficial No. 51.750 de 29 de julio de 2021 PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral, en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación, se dictan otras disposiciones. La institución en un plazo de tres meses presentará, ejecutará e implementará una política pública de participación de género para los cargos

#### **ARTÍCULO 9º PROTECCIÓN PARA EL PERSONAL QUE OSTENTE LA CONDICIÓN DE PROVISIONALIDAD:**

En armonía con la política pública de trabajo decente, digno y de protección de los derechos laborales de los empleados públicos vinculados a la institución La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA garantizará la estabilidad laboral reforzada según Art 53 de Constitución Política de Colombia a los funcionarios de provisionalidad que hallan comunicado a la Entidad y que se presente al concurso de mérito.

En referencia a la estabilidad laboral reforzada, la administración garantizará las acciones afirmativas a que hubiera lugar para garantizar los derechos laborales de las personas que están en especial protección (Pre pensionado, madres, padres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, empleados públicos, que tengan padres y/o hijos con discapacidad y quienes padezcan enfermedades catastróficas y laborales). Se reubicarán a los empleados públicos de la salud, que por sus condiciones de salud reciban recomendaciones médicas de su EPS o ARL de tal forma que se garantice su bienestar y calidad de vida personal y laboral. El personal

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



**Se garantiza el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales y el respeto a la dignidad de los empleados públicos. Se garantiza el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales y el respeto a la dignidad de los empleados públicos.**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA se compromete a cumplir con las normas legales y jurisprudencia que protegen los derechos del empleado público especialmente el Decreto 1415/2021 y la Ley 2040/2020, Decretos 648 de 2017 y 498 de 2020, Art 53 de Constitución Política de Colombia

## **CAPÍTULO CUARTO JORNADA LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **ARTÍCULO 10°. JORNADA LABORAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA establece la Jornada laboral para los empleados públicos de acuerdo a la normatividad vigente con el fin de garantizar una mejor calidad de vida de los trabajadores y su familia.

Los cambios en las jornadas, horarios, turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública “HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS” que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y Decreto 648 de 2017 (artículos: 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.2.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

### **ARTÍCULO 11°: FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON SITUACIONES ESPECIALES DE ÍNDOLE FAMILIAR:**

La Empresa Social del Estado con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de las Leyes 1361 de 2009 y 1857 de 2017, podrá adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar; el cual se sustentará mediante acto administrativo para cada caso debidamente justificado.

**PARÁGRAFO :** GARANTIAS PARA LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL, FLEXIBILIZACION LABORAL PARA SU DENUNCIA Y CULMINACION DEL PROCESO: Con la Ley 1010 de 2006 de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, la institución otorgara los permisos remunerados necesarios para que el empleado público



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

interponga y haga seguimiento a sus denuncias sobre todas las modalidades de acoso laboral. Así mismo, las entidades deberán implementar medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres. Lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008”.

#### **ARTÍCULO 12º: DOMINICALES, FESTIVOS, HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS:**

La administración se compromete a reconocer y pagar a los Empleados Públicos, exceptuando a quienes ocupen cargos de dirección o confianza, todos los domingos, festivos y nocturnos que se laboren en la institución de conformidad como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

#### **ARTÍCULO 13º ENCARGOS Y COORDINACIONES:**

La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus Artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3) y el criterio unificado de derecho preferencial de encargo de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La administración incluirá una comisión integrada por un miembro de cada organización sindical para hacer parte del proceso de ajuste y actualización del Manual de Funciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO :** La administración al momento de presentarse una vacante temporal o definitiva en empleos de carrera, tendrá en cuenta al personal de planta inscrito en carrera administrativa, dicha convocatoria se publicará en carteleras, correos electrónicos, WhatsApp sin distinción de cargos, basados en la ley 909/2004, en caso que no se cuente con el personal que cumpla con los requisitos, se optará preferentemente por la selección entre el recurso humano que viene desarrollando actividades a través de las diferentes modalidades de contratación, que acrediten continuidad y mayor antigüedad; lo anterior para minimizar los riesgos financieros de posibles demandas.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El día de la instalación de la mesa de negociación, la Administración, dará a conocer por escrito, el censo de las vacancias definitivas y que no están provistas en este momento, por el derecho preferencial, o en provisionalidad en la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

4

2

## **CAPÍTULO QUINTO POLITICA SALARIAL**

### **ARTÍCULO 14° POLITICA SALARIAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, adoptará el incremento salarial para el año 2025 y vigencias posteriores, teniendo en cuenta el porcentaje del incremento anual previsto en los Decretos expedidos en materia salarial y prestacional por el Gobierno Nacional. Este incremento se aplicará retroactivamente desde el 1 de enero de cada anualidad.

## **CAPÍTULO SEXTO PROTECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 15°: PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y PLAN DE SALUD MENTAL: La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA:**

El COPASST recomendará a la administración de la ESE las actividades que deben implementarse anualmente para la prevención del riesgo psicosocial y el desarrollo del plan de salud mental, con resultados medibles para lo cual las organizaciones sindicales realizaran seguimiento y verificación de su cumplimiento actuando como invitadas en los Comités que traten la materia.

### **ARTÍCULO 16°: RESPETO POR EL TIEMPO LIBRE Y LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR:**

La administración a la firma del presente acuerdo se compromete a respetar el tiempo libre del trabajador entendido como el tiempo en el cual se encuentra fuera de su jornada laboral, absteniéndose de la organización de eventos, reuniones o actividades, envío de mensajes a los equipos móviles o correos electrónicos que perturben el espacio de intimidad y familiar de los empleados públicos como lo establece la ley de desconexión laboral Ley 2191 del 2022.

### **ARTÍCULO 17°: REUBICACIÓN LABORAL DE EMPLEADOS PUBLICOS CON RESTRICCIONES:**

la Administración se compromete a garantizar la reubicación laboral de los empleados públicos que presenten restricciones médicas debidamente diagnosticadas, en un área donde puedan desempeñar sus funciones sin riesgo para su salud. Esta reubicación deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta (30) días calendario a partir de la certificación médica correspondiente.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La reubicación se mantendrá por el tiempo que determine la certificación médica, de acuerdo con la evolución del empleado público y su estado de salud.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En Protección de las Condiciones Laborales y Salariales, en ningún caso la reubicación podrá implicar la reducción de ingresos, desmejora en las condiciones laborales o perjuicio en los derechos adquiridos del trabajador.

**PARÁGRAFO TERCERO:** En Garantía de la no discriminación, la reubicación deberá realizarse sin que ello implique discriminación o afectaciones en la estabilidad laboral del empleado público, en cumplimiento del principio de protección reforzada para personas en condiciones de vulnerabilidad.

**PARÁGRAFO CUARTO:** En protección a las Madres Gestantes, este derecho se extiende a las trabajadoras en estado de gestación que enfrenten riesgos biológicos, físicos o psicológicos en su lugar de trabajo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Creación de Política Pública, Protocolo y Lineamientos, la Administración en un plazo máximo de tres (3) meses a partir de la firma del presente acuerdo, desarrollará e implementará:

- Una política pública para la protección y reubicación laboral de empleados con restricciones médicas.
- Un protocolo que establezca los procedimientos detallados para garantizar la reubicación oportuna y efectiva.
- Lineamientos claros para la implementación de este proceso en todas las áreas de la institución.

Estos instrumentos deberán elaborarse con la participación de los representantes sindicales y los comités de salud y seguridad en el trabajo, garantizando su aplicación efectiva y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

## CAPÍTULO SEPTIMO

### BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

#### ARTÍCULO 18º: PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS:

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA destinará en la vigencia 2025 el seis por ciento (6%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores Salariales para el programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo adicionen y complementen. Para la vigencia 2026 se destinara el cero punto ochenta y ocho por ciento (0.88).



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemilioospina.gov.co

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el Comité de Bienestar Social o el que haga sus veces, integrado de conformidad con las normas que los regulan, podrán participar como invitados dos (2) representantes de ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH por cada organización sindical:

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los recursos originados por la venta de los elementos dados de baja por inservibles, serán destinados en un cincuenta por ciento (50%) para fortalecer el rubro de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El Comité de gestión y desempeño y/o MIPG de la Institución deberá presentar un informe de la ejecución de las actividades a los empleados públicos y evaluar los niveles de satisfacción finalizada cada actividad, y además realizará la evaluación consolidada anual. Dicho comité también debe realizar el cronograma de actividades a más tardar el 30 de noviembre de cada anualidad.

**PARÁGRAFO CUARTO:** La administración deberá garantizar que los recursos excedentes de las diferentes actividades del plan de bienestar serán redistribuidos equitativamente con la intervención del Comité de Bienestar Social o quien haga sus veces, en el fortalecimiento de las actividades de fin de año dentro de la misma vigencia en los casos en que sea posible realizar los movimientos presupuestales a que haya lugar.

#### **ARTÍCULO 19º: AUXILIO EDUCATIVO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá un auxilio educativo a los empleados públicos en la cuantía establecida en el correspondiente Plan de Bienestar Social, que acrediten llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad según decreto 1083 de 2015 a hijo y/o hijastro que dependa económicamente menor de 25 años, a los hijos que se encuentren en condición de discapacidad sin límite de edad, acreditando la patria potestad otorgada por la autoridad competente, o al cónyuge que se encuentre estudiando, para la cual deberá anexar certificado de discapacidad, certificado de pago de matrícula, certificado de seguridad social que lo acredite como beneficiario de alguno de sus padres y registro civil.

#### **ARTÍCULO 20º: PRÁCTICAS O PASANTÍAS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA con el fin de incentivar al empleado público, ofrecerá diez (10) cupos anuales para que los hijos de los empleados públicos, beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud, las cuales en los eventos autorizados por la normatividad vigente serán remuneradas teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad para ese propósito.



863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Los cupos disponibles para las prácticas o pasantías serán socializados, a más tardar, finalizado el mes de enero de cada anualidad por el encargado del área de docencia y servicio.

**PARÁGRAFO:** Para la adjudicación de los cupos para pasantes o prácticas se debe priorizar a los hijos de los empleados públicos, previa publicación de dichos cupos, teniendo en cuenta lo estipulado en los Convenios Docencia Servicio o de Cooperación que celebre la entidad con las Instituciones de Educación Superior o entidades que contemplan prácticas profesionales para sus discentes

#### **ARTÍCULO 21º: RACIÓN ALIMENTICIA PARA PERSONAL QUE PARTICIPA EN JORNADAS DE VACUNACION FUERA DE LA JORNADA LABORAL:**

La Administración garantizará a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo en las jornadas de vacunación y las demás que impliquen personal el almuerzo para quienes estén desarrollando estas jornadas, para la cual deberá hacerse solicitud previamente por parte del jefe inmediato detallando nombre, cedula y cargo.

#### **ARTÍCULO 22º: ÁREA DE COMEDORES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA acondicionará los espacios necesarios para que el personal de turno tome su refrigerio y/o alimentación en condiciones dignas y decentes. Se establece como plazo máximo para este punto hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### **ARTÍCULO 23º: SEDE SINDICAL EN LA INSTITUCIÓN:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA asignará un área suficiente para el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, incluyendo el servicio de internet en la vigencia 2025. Para la vigencia 2026 la ESE dotará de un escritorio y cinco (5) sillas interlocutoras. Para la vigencia 2027 un (1) equipo de cómputo fijo.

#### **ARTÍCULO 24º IMPLEMENTACIÓN DE ESTÍMULO POR USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE AL TRABAJO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA en el proceso de fomentar y promocionar los hábitos de vida saludable y protección al medio ambiente, promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo en las condiciones establecidas en la Ley 1811/2016 para ello implementará las estrategias requeridas para su cumplimiento incluida un área específica y adaptada para el parqueadero de las mismas.

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

### **ARTÍCULO 25º: POLIZA EXEQUIAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA Otorgará un apoyo económico a los empleados públicos que adquieran un plan exequial por un monto anual de CIEN MIL PESOS MCTE (100.000).

### **ARTÍCULO 26º: CERTIFICADOS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA expedirá tres (3) certificados laborales actualizados anualmente a los empleados públicos que lo requieran dando cumplimiento al Decreto 2106/2019.

### **ARTÍCULO 27º: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie, por única vez se concederá un incentivo que equivale a un salario mínimo legal vigente, siempre y cuando tenga por lo menos dos (2) años de afiliación a la organización sindical.

La ESE cancelará la liquidación de prestaciones sociales al personal jubilado a más tardar un mes después del retiro.

### **ARTÍCULO 28º: AUXILIO POR MUERTE DEL FUNCIONARIO:**

En el momento que un empleado público afiliado a las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH fallezca, la ESE reconocerá el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente al cónyuge o compañero permanente, si este no existe y tiene hijos ellos serán los beneficiarios; a falta de estos los beneficiarios serán los padres del empleado público.

## **CAPÍTULO OCTAVO CAPACITACIONES**

### **ARTÍCULO 29º CAPACITACIONES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA se compromete a realizar las capacitaciones y actualizaciones con las instituciones que permitan a los empleados públicos acceder a los cursos que sean de carácter obligatorio de acuerdo a las exigencias de las disposiciones del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, sin ningún costo para el empleado, también dará los espacios y tiempos



863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



necesarios para la participación de todos los cursos que permitan el fortalecimiento de los conocimientos relacionados con su área de trabajo acorde a lo previsto en el Plan Institucional de Capacitación.

#### **ARTÍCULO 30°. PERMISOS DE ESTUDIO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA en aras de apoyar el desarrollo individual en el componente académico y como reconocimiento a su desempeño aplicará las disposiciones sobre flexibilidad en el horario laboral concertado para empleados públicos que cursen o estén cursando procesos de formación académica e investigación en los niveles; Técnico, Tecnólogos, Profesional, Post Grado, Maestrías, Doctorados. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017.

#### **ARTÍCULO 31°. CAPACITACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA gestionará con la ESAP y el DAFP la realización de capacitaciones en materia de empleo público, evaluación de desempeño laboral, concurso de méritos, lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

#### **ARTÍCULO 32°. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA realizará la gestión con las entidades públicas que ofrecen programa de educación para el trabajo y desarrollo Humano con el fin de realizar una alianza y/o convenio que permita fortalecer las competencias de los empleados públicos que prestan sus servicios a la Institución.

### **CAPÍTULO NOVENO DERECHOS LABORALES**

#### **ARTÍCULO 33°. BONIFICACIONES Y PRIMA DE SERVICIOS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA continuara reconociendo y pagando a sus Empleados públicos las bonificaciones recibidas por servicios prestados como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 1042 y 1045 de 1978 y la Sentencia de la Corte Constitucional C-241 del 9 de Abril de 2014, la Circular Externa de la Función pública No. 100-11-2015 y demás normas vigentes que amparen estos derechos.

En el caso que se presenten varias interpretaciones, decretos u otras disposiciones legales siempre se aplicara la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía del empleado público,

8



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

favorabilidad y no regresividad, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 “NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS”

#### **ARTÍCULO 34°: RECONOCIMIENTO POR DESPLAZAMIENTO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA Cuando haya lugar al desplazamiento a lugares fuera de la sede habitual de actividades programadas por la entidad, otorgará comisión de servicios con derecho a viáticos a los empleados públicos en los términos previstos en el Decreto 648 de 2017 y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o deroguen.

#### **ARTÍCULO 35°: TELETRABAJO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA acorde con la normatividad vigente, implementará para los empleados públicos cuando haya lugar a ello, el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en la ESE.

#### **ARTÍCULO 36°: IMAGEN CORPORATIVA Y RIESGO BIOLÓGICO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA comprometida con el fortalecimiento, mantenimiento y mejoramiento de su imagen corporativa y con el objeto de minimizar el riesgo biológico dentro y fuera de la institución, suministrará a los empleados públicos los siguientes elementos según las especificaciones de sus funciones, e identificación con el logotipo, cargo desempeñado, grupo sanguíneo – Rh y colores institucionales. La entrega para la vigencia 2025 se realizará antes del 31 de octubre, para vigencia 2026 se realizará antes del 30 de junio, de la siguiente manera:

- Empleados públicos con Funciones Administrativas:  
Cuatro (4) prendas de vestir de imagen corporativa y (3) pares de calzado (por anualidad).
- Empleados públicos con Funciones Asistenciales:  
Enfermeras jefes: Cuatro (04) prendas de vestir de imagen corporativa, tres (03) pares de calzado y Tres (3) tocas (por anualidad).

Auxiliares Área de la Salud: Cuatro (04) prendas de vestir de imagen corporativa y tres (03) pares de calzado (por anualidad).

Auxiliares Área de la Salud en vacunación y las que tengan contacto con fluidos corporales: dos (02) batas antilíquidos (por anualidad).

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Profesionales Área de la Salud: Médicos dos (2) batas blancas, odontólogos y bacteriólogas dos prendas de vestir anti fluido de imagen corporativa (por anualidad).

Atendiendo la normatividad vigente la institución se abstendrá de suministrar las prendas de vestir y calzado a quienes no lo porten.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** A partir de la vigencia del presente acuerdo laboral Colectivo, se conformara una comisión bipartita integrada por la administración y las organizaciones sindicales titulares del acuerdo, a fin de revisar y acordar sobre la calidad de la imagen corporativa a suministrar y que estas recomendaciones sean tenidas en cuenta dentro de los términos exigidos para la contratación, y sobre los que se basarán las muestras presentadas por los proveedores ítems y referencias. Para tal efecto se levantarán actas con las respectivas observaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Establecer mesa de trabajo en conjunto con el área de Talento humano de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, de manera semestral para el respectivo seguimiento del porte de las prendas de vestir y calzado de la imagen corporativa.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Aclarar que los colores corporativos que se utilizaran en las prendas de vestir señalados son (blanco y azul)

#### **ARTÍCULO 37º: MEDIOS DE COMUNICACIÓN SINDICAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA creará un enlace en la Intranet y asignara un espacio en todas las carteleras a las Organizaciones Sindicales para que promuevan sus actividades con los empleados y trabajadores de la ESE y además publicará el Acuerdo Laboral Colectivo.

#### **ARTÍCULO 38º: GARANTÍAS SINDICALES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios, y las salas de conferencias que requiera la organización sindical, para las reuniones de quienes se benefician del acuerdo laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales y exista disponibilidad de los espacios.

#### **ARTÍCULO 39º: COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION O EJECUCION Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:**

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

4

10



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, Bienestar y Dignidad

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de todo acuerdo colectivo se conformará un comité bipartito, reglado así:

- Se conformará un comité bipartito de seguimiento para evaluar el cumplimiento de este acuerdo singular.
- El comité estará integrado por dos negociadores de cada organización sindical ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH y dos representantes de la administración. En todo caso, solo podrán participar las organizaciones sindicales que hayan suscrito el respectivo acuerdo colectivo.
- El comité se instalará dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del acuerdo colectivo, designará un secretario técnico por cada una de las partes y adoptará un reglamento y cronograma para el cumplimiento del acuerdo colectivo.
- Al inicio de cada sesión de trabajo, el comité suscribirá actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento.
- En caso de incumplimiento, el comité convocará personalmente a las entidades y empleados públicos responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. En el marco de su autonomía, las organizaciones sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH podrán adelantar otras actuaciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los acuerdos.
- Los representantes de los empleados públicos gozaran de las garantías de permiso sindical para atender las actividades de seguimiento. Conforme al Decreto 243 del 2024.

#### **ARTÍCULO 40º: PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONALES SINDICALES:**

LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA permitirá la participación como invitados y con voz de un representante de las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH en los comités de estímulos e incentivos, convivencia laboral, ética hospitalaria, bienestar laboral y/o MIPG.

**PARÁGRAFO:** El ajuste, actualización o modificación del manual de funciones y competencias laborales deberá ser consultado con las organizaciones sindicales presentes en la entidad observando lo dispuesto en el Decreto 498 de 2020 y las normas que lo modifiquen, sustituyen o adicionen

#### **ARTÍCULO 41º: DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO:**

Una vez suscrito el acuerdo colectivo celebrado entre la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA y las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) siguientes a su celebración, según lo establecido en el Artículo 2.2.2.4.16 numeral 10 del decreto número 0243 de 2024.



863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



Por lo tanto, La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos de adopción, desarrollo e implementación de lo acordado, de los cuales se allegará copia a las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH.

**ARTÍCULOS 42º: VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL:**

El presente acuerdo colectivo tendrá una vigencia de dos (2) anualidades presupuestales, comprendidas entre el 1 de Enero 2025 hasta el 31 de Diciembre 2026. Según lo estipulado en el párrafo único del artículo 2.2.2.4.16 del decreto número 0243 de 2024 en común acuerdo entre las partes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los derechos pactados en el acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En caso que la negociación no se haya efectuado dentro de los parámetros fijados por el Decreto 243 del 2024 el acuerdo laboral continuará vigente hasta cuando se plantee, defina o se inicie las nuevas negociaciones.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Neiva a los, **23 JUL 2025**

**LINA MARIA VASQUEZ DÍAZ**  
Gerente (E) E.S.E. Carmen Emilia Ospina

Aprobó: CESAR AUGUSTO VERA RODRIGUEZ  
Subgerente Administrativo y Financiero

Aprobó: ROCIO CORREA FOSADA  
Profesional Universitario Talento Humano

Revisó: GRUPO CASANI Y CIA S en C.  
JULIO CESAR CASTRO VARGAS  
Asesor de Gerencia

Proyectó: DIANA ALEJANDRA GARCÍA CUELLAR  
Abogada Talento Humano E.S.E.CEO

Revisó: RUBEN DARIO RIVERA SULEZ  
Asesor jurídico Talento Humano

**ACUERDO FINAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2025 REALIZADA ENTRE LA ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS ANTHOC Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DEL HUILA SINTRASALUDH Y LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA –NEIVA.**

**CONSIDERACIONES**

Que el presente acuerdo colectivo se suscribe en desarrollo del derecho fundamental a la negociación colectiva consagrada en los artículos 39, 53, 55 y 56 de la Constitución Política de Colombia, conforme con los convenios internacionales suscritos por el Estado colombiano, en especial los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, debidamente ratificados, así como en el marco normativo previsto en el Decreto 160 de 2014, modificado por el Decreto 243 de 2024, y demás disposiciones que rigen las relaciones laborales en el sector público.

Que la Empresa Social del Estado CARMEN EMILIA OSPINA de Neiva reconoce a las organizaciones sindicales ANTHOC Seccional Huila y SINTRASALUDH como legítimas representantes de los empleados públicos afiliados a las mismas, y manifiesta su voluntad de mantener una relación armónica y respetuosa con dichas organizaciones, en el marco del diálogo social y la concertación.

Que el objeto del presente acuerdo colectivo es el de mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y reglamentarias de los empleados públicos al servicio de la ESE, en aplicación del principio de favorabilidad y no regresividad, en virtud del cual, en caso de duda o conflicto normativo, se aplicará la norma más favorable al trabajador, en su integridad y no de manera parcial, tal como lo prevé el artículo 53 de la Constitución Política.

Que las partes acuerdan que los beneficios establecidos en este instrumento se aplicarán a los empleados públicos que integran la planta global de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, incluyendo aquellos que se encuentren en carrera administrativa y en provisionalidad. Así mismo, los actos administrativos que se requieran para la implementación del acuerdo serán expedidos por la administración en los términos aquí previstos.





CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Que, para el desarrollo de la negociación, la Gerencia de la ESE designó formalmente a sus representantes con poder decisorio, mientras que las organizaciones sindicales ANTHOC y SINTRASALUDH designaron a sus negociadores y asesores conforme a los principios de autonomía sindical y representatividad. La ESE garantizó a los representantes sindicales el derecho al permiso sindical remunerado durante todo el proceso de negociación, en los términos establecidos por la ley y los decretos reglamentarios.

Que luego de un amplio debate y ejercicio de escucha entre las partes, estas decidieron acordar:

## CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES INICIALES

### ARTÍCULO 1º: – NATURALEZA Y ALCANCE DEL ACUERDO:

El presente instrumento constituye un Acuerdo Colectivo de Trabajo, suscrito entre la Empresa Social del Estado CARMEN EMILIA OSPINA de Neiva y las organizaciones sindicales ANTHOC Seccional Huila y SINTRASALUDH, en desarrollo del derecho constitucional a la negociación colectiva, y será de obligatorio cumplimiento para las partes, durante su vigencia. El Acuerdo aplica a todos los empleados públicos de la planta global de la ESE, tanto de carrera como en provisionalidad, afiliados a las organizaciones sindicales mencionadas o que se afilien durante la vigencia del presente acuerdo.

### ARTÍCULO 2º. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN:

Son partes del presente pliego único de solicitudes por un lado en representación de los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH y quienes con posterioridad se vinculen a ellas indistintamente de la Organización Sindical teniendo en cuenta la continuidad de su afiliación, siendo obligación de la administración producir los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado y en todo caso para acceder a los beneficios consagrados durante la vigencia del presente acuerdo. El ámbito de aplicación de este Acuerdo se circunscribe a los empleados públicos que integran la planta global de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, incluyendo a los funcionarios de carrera administrativa y en provisionalidad.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para el desarrollo de esta negociación el Gerente de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA elegirá y designará a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio, en número de tres (3) negociadores y dos (2) asesores si es el caso.

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7


www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Para el desarrollo de esta negociación las Organizaciones Sindicales ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH designarán a tres (3) negociadores y dos (2) asesores por cada organización sindical.


**PARÁGRAFO SEGUNDO:** *Teniendo en cuenta la autonomía sindical y en común acuerdo las organizaciones sindicales decidieron que durante el proceso de negociación colectiva ser representados por tres (3) negociadores y dos (2) asesores por cada organización sindical.*

## CAPÍTULO SEGUNDO PERMISOS PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS

### ARTÍCULO 3º: PERMISOS SINDICALES:

- A) PARA LA NEGOCIACION DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO: Los negociadores y asesores por parte de ANTHOC SECCIONAL HUILA Y SINTRASALUDH dispondrán de permiso sindical, de conformidad con la Ley 584 del 2000, el artículo 2º del Decreto 2813 de 2000 y del Decreto 160 de 2014 (modificado por el decreto 0243 de 2024) y Decreto 720 de 2024, durante todo el tiempo que duren las discusiones de las solicitudes y hasta cuando se resuelva la negociación del pliego. Los permisos sindicales durante el tiempo que dure la negociación se concertaran en la primera mesa de negociación.
- B) PARA ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá permiso remunerado a los Empleados Públicos elegidos y/o delegados por las Organizaciones Sindicales, para asistir a Asambleas Nacionales Ordinarias y Extraordinarias, Asambleas Departamentales Ordinarias y Extraordinarias, eventos regionales y Nacionales donde se traten temas inherentes a la problemática en Salud y/o asuntos sindicales ; pasajes terrestres y/o aéreos de ida y regreso con el respectivo viático, la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA apropiara los recursos necesarios para poder cumplir con lo estipulado en el presente literal durante la vigencia del presente Acuerdo Laboral Colectivo. Como lo establece el Decreto 720 de 2024 y aquellos que lo modifiquen, complementen y adicionan. La ESE reconocerá viáticos y pasajes terrestres y/o aéreos hasta por dos miembros por cada organización sindical. **PARÁGRAFO:** Para los eventos regionales y nacionales donde se traten asuntos relacionados con las problemáticas en salud y/o temas sindicales, la entidad reconocerá viáticos y pasajes terrestres y/o aéreos para dos (2) eventos regionales y nacionales al año y para dos (2) delegados por cada organización sindical que suscribe el acuerdo. 

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.*

#### ARTÍCULO 4º PERMISOS REMUNERADOS:

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá permiso remunerado a los Servidores Públicos que mediante solicitud expresa soliciten en los siguientes casos:

- Enfermedad de un hijo y/o hijastro, padres, cónyuge y/o compañero permanente, hasta el límite de los días de descanso remunerado contemplados en el Decreto 648 de 2017 y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.
- Ante enfermedad catastrófica o de larga data se otorgará al empleado el teletrabajo, trabajo en casa o cualquiera de las modalidades legalmente autorizadas que permita dar cuidados en casa a su familiar.
- Cuando alguna de las personas relacionadas anteriormente no requiera hospitalización, según el criterio médico evidenciado necesita cuidados o una atención personalizada, se concederá permiso por tres (3) días hábiles, pudiendo prorrogarse hasta por dos (2) días hábiles, este último tiempo será compensado por el empleado público.
- Permisos para asistir a citas médicas del servidor con sus padres, hijos y/o hijastros menores, dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley, a los empleados públicos se les otorgaran los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus padres, hijos y/o hijastros menores dependientes económicamente y/o en condición de discapacidad.
- Permiso para asistir a las ceremonias de graduación de su cónyuge y/o compañero permanente, hijos y/o hijastros, un (01) día si la ceremonia se celebra dentro del municipio, dos (02) días si es dentro del mismo departamento sede de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA y tres (03) días en caso de que la ceremonia sea fuera del departamento.
- Permiso para ejercer el derecho al sufragio (votaciones electorales) concederá permiso correspondiente a un turno de 6 horas laborales como compensación por el derecho al sufragio, previamente comprobado con certificado electoral.
- Permiso de tres (3) días al empleado público que acredite haber contraído nupcias matrimoniales.
- Permiso hasta por tres (3) días Cuando surjan necesidades y/o diligencias personales debidamente justificadas, sin transgredir la privacidad del empleado público.
- tendrán derecho a un día hábil completo de descanso por motivo de su cumpleaños, a disfrutarlos dentro de los treinta (30) días hábiles de ocurrencia del mismo.
- Igualmente dará alcance al Decreto 1083 de 2015 y modificado por el decreto 648 de 2017, que establece que la calamidad domestica constituye una justa causa para la concesión del permiso remunerado en los siguientes casos:





CARMEN EMILIA OSPINA  
E.S.E.

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.ese.carmenemiliaospina.gov.co

- Daño o afectación considerable de la vivienda causados por la naturaleza (fuego, inundaciones, vendavales, etc.) hasta por tres (3) días hábiles.
- Conceder a los Empleados Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.; cuando los hechos se produzcan fuera del municipio de Neiva y/o del departamento tres (3) días adicionales como permiso remunerado.
- En caso de fallecimiento de Tíos y Sobrinos la institución concederá un permiso remunerado justificado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Cuando un empleado(a) público (a) se encuentre disfrutando de sus vacaciones y se presente cualquiera de las situaciones contempladas en la ley para su interrupción como el fallecimiento de un familiar que da lugar a la licencia por luto o una calamidad doméstica, este informará de la ocurrencia del hecho al jefe inmediato y/o Talento humano para que se surta el proceso administrativo por el cual se interrumpa la misma.

#### **ARTÍCULO 5º INCENTIVO AL PERSONAL EN FECHAS ESPECIALES:**

En cumplimiento de lo establecido en la ley 1361/2009 modificada por la ley 1857/2017 relacionadas con la protección de la familia y el fortalecimiento del núcleo familiar del trabajador la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA establece los siguientes incentivos especiales.

Trabajo anticipado de reposición de tiempo para disfrutar de descanso y compartir con la familia, Previa reposición de tiempo incrementando el horario habitual, por ende la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, concederá permisos por los días laborados programados de la siguiente manera para cada anualidad:

2025

- Semana Santa los días lunes martes y miércoles (abril 14, 15 y 16)
- Actividades culturales propias de la región los días jueves y viernes (junio 26 y 27)
- Navidad los días miércoles y viernes (diciembre 24 y 26)
- Año nuevo los días miércoles y viernes (diciembre 31 y 02 de enero 2026)

☎ 865 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

2026

- Semana Santa los días lunes martes y miércoles (marzo 30 y 31, abril 01)
- Actividades culturales propias de la región los días jueves y viernes (junio 25 y 26)
- Navidad los días miércoles y jueves (diciembre 23 y 24)
- Año nuevo los días miércoles y jueves (diciembre 30 y 31)

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Mientras se surte la negociación sindical en la vigencia 2027, se respetarán los mismos días hábiles en las fechas especiales.

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá Incentivo Institucional a los Empleados Públicos afiliados a las organizaciones sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH consistente en permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un año de Servicio, según lo estipulado en el Decreto 1227 de 2005 y el Plan de Incentivo Institucional; en uno de los rangos y por el número de días hábiles que se señalan en la siguiente tabla:

DE CINCO A NUEVE AÑOS (2 DIAS)

DE DIEZ A CATORCE AÑOS (3 DIAS)

DE QUINCE A DIECINUEVE AÑOS (4 DIAS)

DE VEINTE AÑOS DE SERVICIO EN ADELANTE (5 DIAS)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La solicitud de permiso por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato único de novedades de personal, previamente informado, con visto bueno del jefe de la dependencia, quien será el encargado de remitirlo a la Oficina de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral.

En atención a la Ley 1960 del 27 de Junio 2019 (por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones), en el artículo 3: "profesionalización del Empleado Público, los empleados públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de Carrera Administrativa"; atendiendo las intensidades horarias que fortalezcan la hoja de vida del empleado público en la evaluación de la misma y ser tenida en cuenta en los procesos de Encargos y Concursos de acuerdo a las necesidades y al presupuesto asignado.

863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

A



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemilianospina.gov.co

La Ley 1952 del 28 de Enero de 2019 (deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario), Título IV, Capítulo I, ARTÍCULO 37, expresa como derecho de todo servidor público: "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones",

- La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA facilitara a sus empleados los permisos concertados para estudios Técnicos, Tecnólogos, Pregrados, Postgrados, Maestrías, Doctorados, previa presentación de constancia de matrícula, En caso de capacitación virtual o a distancia se otorgarán permisos con el beneficiario para que se dedique a sus labores académicas.
- Para las capacitaciones que La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA programe, se hará dentro de las horas laborales de cada empleado público y el mismo será obligatorio, sin embargo, para el personal que labora por sistema de turno la institución realizara un cronograma de acuerdo a su agenda de trabajo o se dará compensatorio posterior a la ocurrencia del mismo.

### CAPÍTULO TERCERO NORMAS GENERALES Y ESPECÍFICA

#### ARTÍCULO 6º FUERO:

- A) SINDICAL. Se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan trabajadores o funcionarios de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo. Dicho fuero se aplicará en esta entidad en los términos del artículo 406 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo.
- B) CIRCUSTANCIAL es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados de no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva y su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

PARÁGRAFO: Se reconocerá el fuero sindical a quienes hagan parte de las directivas departamentales, subdirectivas Municipales y comités Institucionales.

#### ARTÍCULO 7º. PRINCIPIOS:

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

4

18 ✖



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

7.1 OBLIGATORIEDAD. Las disposiciones obtenidas en el Acuerdo Laboral Colectivo quedaran incorporadas como régimen aplicable a los empleados públicos afiliados a las Organizaciones Sindicales y quienes a futuro se vinculen, dando aplicabilidad al artículo 3 del capítulo primero.

7.2 FAVORABILIDAD. En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, los principios, declaraciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT), la jurisprudencia Constitucional, en caso de duda sobre la aplicación de las fuentes formales del derecho y del Acuerdo Laboral Colectivo, se aplicara la que resulte más favorable al empleado público, la primacía de la realidad sobre la formalidad y de la situación más favorable a los empleados que laboren y estén afiliados a ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, al servicio de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, a quienes se aplica el acuerdo laboral Colectivo, aun cuando fueren normas posteriores. En ningún caso el Acuerdo Laboral Colectivo implica desmejora en las condiciones laborales que han existido para estos empleados.

7.3. DERECHOS ADQUIRIDOS E IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS. Los derechos y garantías prestacionales constituyen derechos adquiridos y son irrenunciables. Del mismo modo son irrenunciables los derechos consagrados en la Legislación preexistente, tales como los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, 1950 de 1973, 1042 y 1045 de 1978, en las Leyes 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, 1562 de 2012, Sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-402 de 2013, Decreto 648 de 2017, Circular Externa N° 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017; Circular 100-008-2013 y Circular Externa Nro. 100-08-2015 Emanada de la Función Pública, y el Decreto No 160 del 5 de febrero de 2014 modificado por el Decreto 0243 de 29 febrero de 2024, Decreto Ley 1499 de 2017, Decreto 1631 del 30 de noviembre de 2021, y demás normas reglamentarias, las que complementen y adicione; además se incluyen aquellos derechos obtenidos mediante fallos de tutela, demandas y demás acciones legales que hayan interpuesto.

#### ARTÍCULO 8º: PACTO POR EL TRABAJO DECENTE:

La Administración de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA suscribirá en un plazo máximo de tres (3) meses, con las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, un Pacto por el Trabajo Libre y Decente, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente, en especial lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1429 de 2010 y el Convenio 87 de la OIT. Este pacto deberá contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



CARMEN EMILIA OSPINA  
MUNICIPIO DE NEIVA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

WWW.ESECARMENEMILIAOSPINA.GOV.CO

A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Colectivo Laboral, buscará la formalización laboral cuyo único objetivo será establecer una planta de personal definitiva.

- Para establecer la planta de personal se tendrá en cuenta la rentabilidad social, las condiciones de atención y hospitalización, cobertura, estándares internacionales de personal profesional, técnico y asistencial en las áreas de salud para la atención de pacientes, niveles de especialización, estabilidad laboral de sus empleados y el acatamiento a las normas de administración de personal. En todo caso, las actividades y funciones permanentes serán prestadas con personal de planta que legalmente se encuentra establecido en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y las Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012.
- Realizados los ajustes a estudios de cargas laborales efectuados en vigencias anteriores, se procederá a vincular el personal requerido de acuerdo a la modalidad contractual legal que corresponda.
- Este acuerdo deberá formalizarse dentro del plazo establecido, con el objetivo de fortalecer la estabilidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo en el marco de la legalidad y el respeto por los derechos de los trabajadores.

**PARÁGRAFO:** LEY 2117 DE 2021 (julio 29) Diario Oficial No. 51.750 de 29 de julio de 2021 PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral, en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación, se dictan otras disposiciones. La institución en un plazo de tres meses presentará, ejecutará e implementará una política pública de participación de género para los cargos

#### **ARTÍCULO 9° PROTECCIÓN PARA EL PERSONAL QUE OSTENTE LA CONDICIÓN DE PROVISIONALIDAD:**

En armonía con la política pública de trabajo decente, digno y de protección de los derechos laborales de los empleados públicos vinculados a la institución La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA garantizará la estabilidad laboral reforzada según Art 53 de Constitución Política de Colombia a los funcionarios de provisionalidad que hallan comunicado a la Entidad y que se presente al concurso de mérito.

En referencia a la estabilidad laboral reforzada, la administración garantizará las acciones afirmativas a que hubiera lugar para garantizar los derechos laborales de las personas que están en especial protección (Pre pensionado, madres, padres cabeza de familia, personas

863 2828



Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas





CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

en condición de discapacidad, empleados públicos, que tengan padres y/o hijos con discapacidad y quienes padezcan enfermedades catastróficas y laborales). Se reubicarán a los empleados públicos de la salud, que por sus condiciones de salud reciban recomendaciones médicas de su EPS o ARL de tal forma que se garantice su bienestar y calidad de vida personal y laboral. El personal reubicado conservara todos sus derechos salariales y prestacionales y demás condiciones favorables en el trabajo.

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA se compromete a cumplir con las normas legales y jurisprudencia que protegen los derechos del empleado público especialmente el Decreto 1415/2021 y la Ley 2040/2020, Decretos 648 de 2017 y 498 de 2020, Art 53 de Constitución Política de Colombia

## **CAPÍTULO CUARTO JORNADA LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **ARTÍCULO 10°. JORNADA LABORAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA establece la Jornada laboral para los empleados públicos de acuerdo a la normatividad vigente con el fin de garantizar una mejor calidad de vida de los trabajadores y su familia.

Los cambios en las jornadas, horarios, turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública "HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS" que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y Decreto 648 de 2017 (artículos: 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.2.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

### **ARTÍCULO 11°: FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS CON SITUACIONES ESPECIALES DE ÍNDOLE FAMILIAR:**

La Empresa Social del Estado con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de las Leyes 1361 de 2009 y 1857 de 2017, podrá adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar; el cual se sustentará mediante acto administrativo para cada caso debidamente justificado.

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

📍 Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.*

x

10



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.eaecarmenemiliaospina.gov.co

**PARÁGRAFO** : GARANTIAS PARA LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL, FLEXIBILIZACION LABORAL PARA SU DENUNCIA Y CULMINACION DEL PROCESO: Con la Ley 1010 de 2006 de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, la institución otorgara los permisos remunerados necesarios para que el empleado público interponga y haga seguimiento a sus denuncias sobre todas las modalidades de acoso laboral. Así mismo, las entidades deberán implementar medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de las prácticas discriminatorias y la violencia contra las mujeres. Lo anterior en aplicación del artículo 9 de la Ley 1257 de 2008".

#### **ARTÍCULO 12º: DOMINICALES, FESTIVOS, HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS:**

La administración se compromete a reconocer y pagar a los Empleados Públicos, exceptuando a quienes ocupen cargos de dirección o confianza, todos los domingos, festivos y nocturnos que se laboren en la institución de conformidad como lo dispone el Decreto 1042 de 1978.

#### **ARTÍCULO 13º ENCARGOS Y COORDINACIONES:**

La administración para ocupar los cargos vacantes que se presenten, cumplirá con lo preceptuado en Ley 909/2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 en sus Artículos 24 y 25 y decreto 648/2017 (artículo 2.2.5.3.2 y 2.2.5.3.3) y el criterio unificado de derecho preferencial de encargo de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La administración incluirá una comisión integrada por un miembro de cada organización sindical para hacer parte del proceso de ajuste y actualización del Manual de Funciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** : La administración al momento de presentarse una vacante temporal o definitiva en empleos de carrera, tendrá en cuenta al personal de planta inscrito en carrera administrativa, dicha convocatoria se publicará en carteleras, correos electrónicos, WhatsApp sin distinción de cargos, basados en la ley 909/2004, en caso que no se cuente con el personal que cumpla con los requisitos, se optará preferentemente por la selección entre el recurso humano que viene desarrollando actividades a través de las

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

A

A



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

diferentes modalidades de contratación, que acrediten continuidad y mayor antigüedad; lo anterior para minimizar los riesgos financieros de posibles demandas.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El día de la instalación de la mesa de negociación, la Administración, dará a conocer por escrito, el censo de las vacancias definitivas y que no están provistas en este momento, por el derecho preferencial, o en provisionalidad en la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA.

## **CAPÍTULO QUINTO POLITICA SALARIAL**

### **ARTÍCULO 14° POLITICA SALARIAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, adoptará el incremento salarial para el año 2025 y vigencias posteriores, teniendo en cuenta el porcentaje del incremento anual previsto en los Decretos expedidos en materia salarial y prestacional por el Gobierno Nacional. Este incremento se aplicará retroactivamente desde el 1 de enero de cada anualidad.

## **CAPÍTULO SEXTO PROTECCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 15°: PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y PLAN DE SALUD MENTAL: La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA:**

El COPASST recomendará a la administración de la ESE las actividades que deben implementarse anualmente para la prevención del riesgo psicosocial y el desarrollo del plan de salud mental, con resultados medibles para lo cual las organizaciones sindicales realizarán seguimiento y verificación de su cumplimiento actuando como invitadas en los Comités que traten la materia.

### **ARTÍCULO 16°: RESPETO POR EL TIEMPO LIBRE Y LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR:**

La administración a la firma del presente acuerdo se compromete a respetar el tiempo libre del trabajador entendido como el tiempo en el cual se encuentra fuera de su jornada laboral, absteniéndose de la organización de eventos, reuniones o actividades, envió de mensajes

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

a los equipos móviles o correos electrónicos que perturben el espacio de intimidad y familiar de los empleados públicos como lo establece la ley de desconexión laboral Ley 2191 del 2022.

### **ARTÍCULO 17º: REUBICACIÓN LABORAL DE EMPLEADOS PUBLICOS CON RESTRICCIONES:**

la Administración se compromete a garantizar la reubicación laboral de los empleados públicos que presenten restricciones médicas debidamente diagnosticadas, en un área donde puedan desempeñar sus funciones sin riesgo para su salud. Esta reubicación deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta (30) días calendario a partir de la certificación médica correspondiente.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La reubicación se mantendrá por el tiempo que determine la certificación médica, de acuerdo con la evolución del empleado público y su estado de salud.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En Protección de las Condiciones Laborales y Salariales, en ningún caso la reubicación podrá implicar la reducción de ingresos, desmejora en las condiciones laborales o perjuicio en los derechos adquiridos del trabajador.

**PARÁGRAFO TERCERO:** En Garantía de la no discriminación, la reubicación deberá realizarse sin que ello implique discriminación o afectaciones en la estabilidad laboral del empleado público, en cumplimiento del principio de protección reforzada para personas en condiciones de vulnerabilidad.

**PARÁGRAFO CUARTO:** En protección a las Madres Gestantes, este derecho se extiende a las trabajadoras en estado de gestación que enfrenten riesgos biológicos, físicos o psicológicos en su lugar de trabajo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Creación de Política Pública, Protocolo y Lineamientos, la Administración en un plazo máximo de tres (3) meses a partir de la firma del presente acuerdo, desarrollará e implementará:

- Una política pública para la protección y reubicación laboral de empleados con restricciones médicas.
- Un protocolo que establezca los procedimientos detallados para garantizar la reubicación oportuna y efectiva.

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

4



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

- Lineamientos claros para la implementación de este proceso en todas las áreas de la institución.

Estos instrumentos deberán elaborarse con la participación de los representantes sindicales y los comités de salud y seguridad en el trabajo, garantizando su aplicación efectiva y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

## CAPÍTULO SEPTIMO BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

### ARTÍCULO 18º: PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS:

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA destinará en la vigencia 2025 el seis por ciento (6%) del valor total de la nómina anual, incluidos todos los factores Salariales para el programa de Bienestar laboral, Estímulos e Incentivos, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo adicionen y complementen. Para la vigencia 2026 se destinara el cero punto ochenta y ocho por ciento (0.88).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el Comité de Bienestar Social o el que haga sus veces, integrado de conformidad con las normas que los regulan, podrán participar como invitados dos (2) representantes de ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH por cada organización sindical:

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los recursos originados por la venta de los elementos dados de baja por inservibles, serán destinados en un cincuenta por ciento (50%) para fortalecer el rubro de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El Comité de gestión y desempeño y/o MIPG de la Institución deberá presentar un informe de la ejecución de las actividades a los empleados públicos y evaluar los niveles de satisfacción finalizada cada actividad, y además realizará la evaluación consolidada anual. Dicho comité también debe realizar el cronograma de actividades a más tardar el 30 de noviembre de cada anualidad.

**PARÁGRAFO CUARTO:** La administración deberá garantizar que los recursos excedentes de las diferentes actividades del plan de bienestar serán redistribuidos equitativamente con la intervención del Comité de Bienestar Social o quien haga sus veces, en el fortalecimiento de las actividades de fin de año dentro de la misma vigencia en los casos en que sea posible realizar los movimientos presupuestales a que haya lugar.

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

4



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

### **ARTÍCULO 19º: AUXILIO EDUCATIVO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA concederá un auxilio educativo a los empleados públicos en la cuantía establecida en el correspondiente Plan de Bienestar Social, que acrediten llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad según decreto 1083 de 2015 a hijo y/o hijastro que dependa económicamente menor de 25 años, a los hijos que se encuentren en condición de discapacidad sin límite de edad, acreditando la patria potestad otorgada por la autoridad competente, o al cónyuge que se encuentre estudiando, para la cual deberá anexar certificado de discapacidad, certificado de pago de matrícula, certificado de seguridad social que lo acredite como beneficiario de alguno de sus padres y registro civil.

### **ARTÍCULO 20º: PRÁCTICAS O PASANTÍAS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA con el fin de incentivar al empleado público, ofrecerá diez (10) cupos anuales para que los hijos de los empleados públicos, beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo realicen sus prácticas o pasantías académicas en la Institución de salud, las cuales en los eventos autorizados por la normatividad vigente serán remuneradas teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad para ese propósito.

Los cupos disponibles para las prácticas o pasantías serán socializados, a más tardar, finalizado el mes de enero de cada anualidad por el encargado del área de docencia y servicio.

**PARÁGRAFO:** Para la adjudicación de los cupos para pasantes o prácticas se debe priorizar a los hijos de los empleados públicos, previa publicación de dichos cupos, teniendo en cuenta lo estipulado en los Convenios Docencia Servicio o de Cooperación que celebre la entidad con las Instituciones de Educación Superior o entidades que contemplan prácticas profesionales para sus discentes

### **ARTÍCULO 21º: RACIÓN ALIMENTICIA PARA PERSONAL QUE PARTICIPA EN JORNADAS DE VACUNACION FUERA DE LA JORNADA LABORAL:**

La Administración garantizará a los empleados públicos beneficiarios del presente acuerdo laboral Colectivo en las jornadas de vacunación y las demás que impliquen personal el almuerzo para quienes estén desarrollando estas jornadas, para la cual deberá hacerse solicitud previamente por parte del jefe inmediato detallando nombre, cedula y cargo.

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.*

Handwritten marks and signatures.

#### **ARTÍCULO 22º: ÁREA DE COMEDORES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA acondicionará los espacios necesarios para que el personal de turno tome su refrigerio y/o alimentación en condiciones dignas y decentes. Se establece como plazo máximo para este punto hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### **ARTÍCULO 23º: SEDE SINDICAL EN LA INSTITUCIÓN:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA asignará un área suficiente para el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, incluyendo el servicio de internet en la vigencia 2025. Para la vigencia 2026 la ESE dotará de un escritorio y cinco (5) sillas interlocutoras. Para la vigencia 2027 un (1) equipo de cómputo fijo.

#### **ARTÍCULO 24º IMPLEMENTACIÓN DE ESTÍMULO POR USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE AL TRABAJO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA en el proceso de fomentar y promocionar los hábitos de vida saludable y protección al medio ambiente, promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo en las condiciones establecidas en la Ley 1811/2016 para ello implementará las estrategias requeridas para su cumplimiento incluida un área específica y adaptada para el parqueadero de las mismas.

#### **ARTÍCULO 25º: POLIZA EXEQUIAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA Otorgará un apoyo económico a los empleados públicos que adquieran un plan exequial por un monto anual de CIEN MIL PESOS MCTE (100.000).

#### **ARTÍCULO 26º: CERTIFICADOS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA expedirá tres (3) certificados laborales actualizados anualmente a los empleados públicos que lo requieran dando cumplimiento al Decreto 2106/2019.

1

1



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

### **ARTÍCULO 27º: RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA con el fin de incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y renuncie, por única vez se concederá un incentivo que equivale a un salario mínimo legal vigente, siempre y cuando tenga por lo menos dos (2) años de afiliación a la organización sindical.

La ESE cancelará la liquidación de prestaciones sociales al personal jubilado a más tardar un mes después del retiro.

### **ARTÍCULO 28º: AUXILIO POR MUERTE DEL FUNCIONARIO:**

En el momento que un empleado público afiliado a las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH fallezca, la ESE reconocerá el equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente al cónyuge o compañero permanente, si este no existe y tiene hijos ellos serán los beneficiarios; a falta de estos los beneficiarios serán los padres del empleado público.

## **CAPÍTULO OCTAVO CAPACITACIONES**

### **ARTÍCULO 29º CAPACITACIONES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA se compromete a realizar las capacitaciones y actualizaciones con las instituciones que permitan a los empleados públicos acceder a los cursos que sean de carácter obligatorio de acuerdo a las exigencias de las disposiciones del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, sin ningún costo para el empleado, también dará los espacios y tiempos necesarios para la participación de todos los cursos que permitan el fortalecimiento de los conocimientos relacionados con su área de trabajo acorde a lo previsto en el Plan Institucional de Capacitación.

### **ARTÍCULO 30º. PERMISOS DE ESTUDIO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA en aras de apoyar el desarrollo individual en el componente académico y como reconocimiento a su desempeño aplicará las disposiciones sobre flexibilidad en el horario laboral concertado para empleados públicos que cursen o estén cursando procesos de formación académica e investigación en los

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.*

A

A ✓



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

niveles; Técnico, Tecnólogos, Profesional, Post Grado, Maestrías, Doctorados. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017.

#### **ARTÍCULO 31º: CAPACITACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA gestionará con la ESAP y el DAFP la realización de capacitaciones en materia de empleo público, evaluación de desempeño laboral, concurso de méritos, lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

#### **ARTÍCULO 32º: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA realizará la gestión con las entidades públicas que ofrecen programa de educación para el trabajo y desarrollo Humano con el fin de realizar una alianza y/o convenio que permita fortalecer las competencias de los empleados públicos que prestan sus servicios a la Institución.

### **CAPÍTULO NOVENO DERECHOS LABORALES**

#### **ARTÍCULO 33º: BONIFICACIONES Y PRIMA DE SERVICIOS:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA continuara reconociendo y pagando a sus Empleados públicos las bonificaciones recibidas por servicios prestados como un derecho adquirido e irrenunciable, teniendo en cuenta los factores señalados en el Decreto 1042 y 1045 de 1978 y la Sentencia de la Corte Constitucional C-241 del 9 de Abril de 2014, la Circular Externa de la Función pública No. 100-11-2015 y demás normas vigentes que amparen estos derechos.

En el caso que se presenten varias interpretaciones, decretos u otras disposiciones legales siempre se aplicara la más favorable al funcionario, como un derecho y garantía del empleado público, favorabilidad y no regresividad, como lo señala la Circular N° 100-10-2015 "NO REGRESIVIDAD EN LOS DERECHOS ADQUIRIDOS"

#### **ARTÍCULO 34º: RECONOCIMIENTO POR DESPLAZAMIENTO:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA Cuando haya lugar al desplazamiento a lugares fuera de la sede habitual de actividades programadas por la entidad, otorgará comisión de servicios con derecho a viáticos a los empleados públicos en los términos

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

4

A ✓



CARMEN EMILIA OSPINA  
1981 - 2025

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

previstos en el Decreto 648 de 2017 y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o deroguen.

### ARTÍCULO 35°: TELETRABAJO:

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA acorde con la normatividad vigente, implementará para los empleados públicos cuando haya lugar a ello, el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en la ESE.

### ARTÍCULO 36°: IMAGEN CORPORATIVA Y RIESGO BIOLÓGICO:

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA comprometida con el fortalecimiento, mantenimiento y mejoramiento de su imagen corporativa y con el objeto de minimizar el riesgo biológico dentro y fuera de la institución, suministrará a los empleados públicos los siguientes elementos según las especificaciones de sus funciones, e identificación con el logotipo, cargo desempeñado, grupo sanguíneo – Rh y colores institucionales. La entrega para la vigencia 2025 se realizará antes del 31 de octubre, para vigencia 2026 se realizará antes del 30 de junio, de la siguiente manera:

- Empleados públicos con Funciones Administrativas:  
Cuatro (4) prendas de vestir de imagen corporativa y (3) pares de calzado (por anualidad).
- Empleados públicos con Funciones Asistenciales:  
Enfermeras jefes: Cuatro (04) prendas de vestir de imagen corporativa, tres (03) pares de calzado y Tres (3) tocas (por anualidad).

Auxiliares Área de la Salud: Cuatro (04) prendas de vestir de imagen corporativa y tres (03) pares de calzado (por anualidad).

Auxiliares Área de la Salud en vacunación y las que tengan contacto con fluidos corporales: dos (02) batas antifluidos (por anualidad).

Profesionales Área de la Salud: Médicos dos (2) batas blancas, odontólogos y bacteriólogas dos prendas de vestir anti fluido de imagen corporativa (por anualidad).

Atendiendo la normatividad vigente la institución se abstendrá de suministrar las prendas de vestir y calzado a quienes no lo porten.

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

4



CARMEN EMILIA OSPINA

**ESE Carmen Emilia Ospina**

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

**PARÁGRAFO PRIMERO:** A partir de la vigencia del presente acuerdo laboral Colectivo, se conformara una comisión bipartita integrada por la administración y las organizaciones sindicales titulares del acuerdo, a fin de revisar y acordar sobre la calidad de la imagen corporativa a suministrar y que estas recomendaciones sean tenidas en cuenta dentro de los términos exigidos para la contratación, y sobre los que se basarán las muestras presentadas por los proveedores ítems y referencias. Para tal efecto se levantarán actas con las respectivas observaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Establecer mesa de trabajo en conjunto con el área de Talento humano de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA, de manera semestral para el respectivo seguimiento del porte de las prendas de vestir y calzado de la imagen corporativa.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Aclarar que los colores corporativos que se utilizaran en las prendas de vestir señalados son (blanco y azul)

#### **ARTÍCULO 37º: MEDIOS DE COMUNICACIÓN SINDICAL:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA creará un enlace en la Intranet y asignara un espacio en todas las carteleras a las Organizaciones Sindicales para que promuevan sus actividades con los empleados y trabajadores de la ESE y además publicará el Acuerdo Laboral Colectivo.

#### **ARTÍCULO 38º: GARANTÍAS SINDICALES:**

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios, y las salas de conferencias que requiera la organización sindical, para las reuniones de quienes se benefician del acuerdo laboral, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales y exista disponibilidad de los espacios.

#### **ARTÍCULO 39º: COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACION O EJECUCION Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO LABORAL COLECTIVO:**

Para el seguimiento en la implementación y cumplimiento de todo acuerdo colectivo se conformará un comité bipartito, reglado así:

☎ 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

4

A ✖



CARMEN EMILIA OSPINA  
NIT: 813.005.265-7

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

- Se conformará un comité bipartito de seguimiento para evaluar el cumplimiento de este acuerdo singular.
- El comité estará integrado por dos negociadores de cada organización sindical ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH y dos representantes de la administración. En todo caso, solo podrán participar las organizaciones sindicales que hayan suscrito el respectivo acuerdo colectivo.
- El comité se instalará dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del acuerdo colectivo, designará un secretario técnico por cada una de las partes y adoptará un reglamento y cronograma para el cumplimiento del acuerdo colectivo.
- Al inicio de cada sesión de trabajo, el comité suscribirá actas breves y precisas y evaluará el desarrollo del cronograma de cumplimiento.
- En caso de incumplimiento, el comité convocará personalmente a las entidades y empleados públicos responsables para convenir plazos de cumplimiento, aclarando las causas que originaron la situación. En el marco de su autonomía, las organizaciones sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH podrán adelantar otras actuaciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los acuerdos.
- Los representantes de los empleados públicos gozaran de las garantías de permiso sindical para atender las actividades de seguimiento. Conforme al Decreto 243 del 2024.

#### **ARTÍCULO 40°: PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONALES SINDICALES:**

LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA permitirá la participación como invitados y con voz de un representante de las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH en los comités de estímulos e incentivos, convivencia laboral, ética hospitalaria, bienestar laboral y/o MIPG.

**PARÁGRAFO:** El ajuste, actualización o modificación del manual de funciones y competencias laborales deberá ser consultado con las organizaciones sindicales presentes en la entidad observando lo dispuesto en el Decreto 498 de 2020 y las normas que lo modifiquen, sustituyen o adicionen

#### **ARTÍCULO 41°: DEPOSITO DEL PRESENTE ACUERDO:**

Una vez suscrito el acuerdo colectivo celebrado entre la ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA y las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH, será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) siguientes a su celebración, según lo establecido en el Artículo 2.2.2.4.16 numeral 10 del decreto número 0243 de 2024.

863 2828

Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

*Handwritten signature*



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Por ANTHOC Seccional Huila

  
GEHIGNER A. GUZMAN CUENCA

  
ELVIA MARIA TAFUR MOGOLLON

  
GINA B GERARDINO BOTERO

  
YAMILET HERNANDEZ LUCUARA

Asesor ANTHOC,

ELIANA MARCELA CAUPAZ

Por SINTRASALUDH

  
ADAULFO ENRIQUE CABRERA PERDOMO

  
SANDRA MILENA VELASQUEZ ANDRADE

  
MARIA YINETH CABRERA ROMERO

Asesor SINTRASALUDH

CARLOS ANDRES DUSSAN SALAS

Secretaria

  
DIANA ALEJANDRA GARCÍA CUELLAR

📞 863 2828

📍 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



CARMEN EMILIA OSPINA

ESE Carmen Emilia Ospina

NIT: 813.005.265-7

www.esecarmenemiliaospina.gov.co

Igualmente, La ESE CARMEN EMILIA OSPINA DE NEIVA tendrá la obligación de producir los Actos Administrativos de adopción, desarrollo e implementación de lo acordado, de los cuales se allegará copia a las Organizaciones Sindicales ANTHOC HUILA Y SINTRASALUDH.

**ARTÍCULOS 42º: VIGENCIA DEL ACUERDO LABORAL:**

El presente acuerdo colectivo tendrá una vigencia de dos (2) anualidades presupuestales, comprendidas entre el 1 de Enero 2025 hasta el 31 de Diciembre 2026. Según lo estipulado en el párrafo único del artículo 2.2.2.4.16 del decreto número 0243 de 2024 en común acuerdo entre las partes.

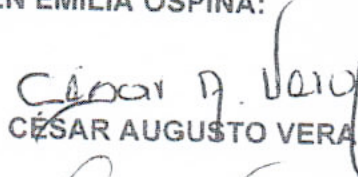
**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los derechos pactados en el acuerdo colectivo tendrán continuidad, progresividad y sólo podrán ser modificados por las propias partes mediante otro acuerdo colectivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En caso que la negociación no se haya efectuado dentro de los parámetros fijados por el Decreto 243 del 2024 el acuerdo laboral continuará vigente hasta cuando se plantee, defina o se inicie las nuevas negociaciones.

Para constancia se firma, el día 7 de julio de 2025 por las partes que intervienen.

Negociadores por parte de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA:

  
LINA MARIA VASQUEZ DIAZ

  
CÉSAR AUGUSTO VERA RODRIGUEZ

  
ROCIO CORREA LOSADA

  
MAURICIO ROJAS ESQUIVEL

Asesores Jurídicos de la ESE CEO

  
RUBEN DARIO RIVERA SÚLEZ

  
JULIO CÉSAR CASTRO VARGAS

 863 2828

 Carrera 22 # 26 - 19 Canaima  
Calle 2C # 28 - 113 IPC

Calle 34 # 8 - 30 Las Granjas  
Calle 21 # 55 - 98 Las Palmas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*